



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en la
Institución Educativa Pública de Qasanqay- Vinchos,
Ayacucho - 2017**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Riveros Maldonado, Jim

ASESORA:

Dra. Mendoza Alva, Cecilia Eugenia

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018



Dr. Mario Jaime Andia
PRESIDENTE



Dr. Walter Jesús Velásquez Godoy
SECRETARIO



Dra. Cecilia E. Mendoza Alva
VOCAL

DEDICATORIA

La presente tesis la dedico con infinito amor y gratitud a mis padres y hermano que están en el cielo: Rolando, América y Joel. Asimismo a mis hermanos que nos acompañamos: Vladimir, Roy, Cintia, Karen y a mi esposa Lizbeth y mis hijos Teo, Gyna, Camilo y a mis demás parientes, amigos y docentes que con su experiencia aportaron dentro de mi carácter formativo de la docencia.

AGRADECIMIENTO

Quisiera expresar mi agradecimiento a la Universidad César Vallejo, al Dr. Cesar Acuña Peralta por haberme dado la oportunidad de proseguir con los estudios Maestría en Administración de la Educación en esta ciudad y a todas las personas que colaboraron en la elaboración de la presente tesis.

Agradezco a mis asesores, quiénes además de conducirme para el desarrollo de la investigación desde el plano teórico y metodológico, me motivaron a asumir nuevos retos y conocer nuevas rutas de aprendizaje y desarrollo.

Mi gratitud a la institución Educativa “Mártires de Qasanqay” al director, a los docentes y alumnos por abrirme la puerta para realizar mi tesis de maestría a fin de focalizar los diferentes problemas, debilidades y aciertos con que cuentan, con el objetivo de aportar a incentivar a los docentes y estudiantes la mejora continua y progresiva de los conocimientos.

Mi reconocimiento a todos los docentes del Posgrado, en especial al equipo de maestría y a los Administrativos de la sede Ayacucho.

Asimismo quisiera agradecer a mi esposa, hijos, familiares y amigos por su paciencia y comprensión en el desarrollo de la presente tesis.

**La vida es un cúmulo de complejidades:
unos nacen, otros crecen, algunos desarrollan
y otros mueren, sin embargo la huella pisada
por el hombre, ya no se vuelve a pisar...**

El Autor

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “El liderazgo Directivo y el Clima organizacional de la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasaraqay”- Vinchos, Región de Ayacucho 2017, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo” para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor

INDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
INDICE.....	vii-viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	24
1.5. Justificación del estudio.....	25
1.6. Hipótesis.....	26
1.7. Objetivos	27
II. MÉTODO.....	28
2.1. Diseño de investigación.....	29
2.2. Variables, operacionalización.....	29
2.3. Población y muestra	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.5. Métodos de análisis de datos	35
2.6. Aspectos éticos	36
III. RESULTADOS	37
IV. DISCUSION	55
V. CONCLUSIONES	58
VI.RECOMENDACIONES.....	60
VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXOS	
a) Acta de Aprobación	
b) Declaración Jurada	
c) Declaración Jurada de Autoría y Autenticidad	

- d) Instrumentos
- e) Matriz de Consistencia
- f) Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio
- g) otras evidencias

RESUMEN

La presente tesis permitió visualizar con amplitud que es importante desarrollar el liderazgo en todas sus formas y esto a su vez mejora el clima organizacional de la Institución Educativa, lo hace más agradable, acogedor, en un ambiente donde todos los agentes educativos se sientan gratos y contentos.

El título de la presente Tesis es “el liderazgo directivo y el clima organizacional de la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay”, donde se desarrolló con una población de 80 personas (73 alumnos del 1° al 5° año de educación secundaria y 07 docentes). Se empleó como técnica de recolección de datos, La Encuesta; y como instrumento, El Cuestionario con 16 ítems de 02 variables. Teniendo como hipótesis que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos – 2017. Según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, es una **correlación positiva moderada de 0,405 entre ambas variables**, lo cual nos demuestra que existe un liderazgo directivo relacionado a un clima organizacional en el colegio. Mientras que el liderazgo autocrático tiene una correlación positiva baja con el clima orientado al control, de 0,306 ; el liderazgo burocrático tiene una correlación positiva moderada de 0,500 con el clima orientado a la productividad y al rendimiento; el liderazgo democrático tiene una correlación positiva moderada de 0,539 con el clima orientado al desarrollo de la libertad profesional ; mientras que el liderazgo transformacional tiene una correlación positiva baja con el clima orientado al desafío de 0,367.

Espero que con mi pequeña investigación poder cubrir algún vacío y seguir contribuyendo con una mejor óptica de desarrollo para cambiar, estructurar y mejorar el lado educativo que a mi criterio es el tercer eslabón de vida del hombre, después de la alimentación, salud y la educación.

Quedo infinitamente agradecido con Dios por la vida, al hombre por su legado de enseñanza, a nuestra familia por ser el cimiento de nuestra razón de existir.

Palabras Clave: liderazgo directivo y clima organizacional

ABSTRACT

This thesis made it possible to comprehensively visualize that it is important to develop leadership in all its forms and this in turn improves the organizational climate of the Educational Institution, making it more pleasant, welcoming, in an environment where all educational agents feel welcome and happy

The title of this thesis is "the leadership and organizational climate of the Public Educational Institution "Mártires de Qasanqay ", where it developed with a population of 80 people (73 students from 1st to 5th year of secondary education and 07 teachers). The survey was used as a data collection technique; and as an instrument, the Questionnaire with 16 items of 02 variables. Having as hypothesis that the directive leadership is significantly related to the organizational climate in the Public Educational Institution "Mártires de Qasanqay" of the district of Vinchos - 2017. According to the Rho correlation coefficient of Spearman, it is a moderate positive correlation of 0,405 between both variables, which shows us that there is managerial leadership related to an organizational climate in the school. While the autocratic leadership has a low positive correlation with the control-oriented climate of 0,306; the bureaucratic leadership has a moderate positive correlation of 0,500 with the climate oriented towards productivity and performance; democratic leadership has a moderate positive correlation of 0,539 with the climate oriented to the development of professional freedom; while the transformational leadership has a low positive correlation with the climate oriented to the challenge of 0,367.

I hope that with my little research I can fill some gap and continue contributing with a better optics of development to change, structure and improve the educational side that in my opinion is the third link of life of man, after food, health and education.

I remain infinitely grateful to God for life, to man for his legacy of teaching, to our family for being the foundation of our reason for existing.

Keywords: managerial leadership and organizational climate

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Desde los tiempos antiguos desde la aparición del hombre en la tierra. El hombre que vivía en las cavernas era imprescindible que pueda haber un líder quien dirija a todos.

Continuando con la vida otros grandes líderes históricos, filosóficos, religiosos, etc. Existen en la humanidad. Entre ellos tenemos a Jesús, al hijo de Dios que fue, es, y será un gran ejemplo de liderazgo mundial y tuvo un gran clima organizacional con sus discípulos y seguidores.

Por lo general, la humanidad nos demuestra que la necesidad de liderazgo y el desarrollo de un buen clima organizacional es importante para poder crecer como seres humanos, mejorar como trabajadores y sentirse empáticos dentro de un grupo humano, lo cual es primordial.

Freire, S y Miranda, A. (2014) sostiene que en los últimos años, las evaluaciones nacionales e internacionales realizadas en nuestro país muestran de manera consistente problemas importantes en los logros de aprendizaje, que revelan un bajo desempeño en los distintos grados evaluados. Así en la última

evaluación Censal para estudiantes castellano hablantes de segundo grado de primaria, realizada en el 2013, tan sólo el 33 % alcanzaron el nivel satisfactorio en Comprensión Lectora, y únicamente el 16 % de los estudiantes evaluados logró este nivel en el área de Matemática (Unidad de la Medición de la Calidad Educativa 2014). Así, considera que la gestión del director y su estilo de liderazgo son un aspecto clave, que determina otros procesos en el interior de la escuela, cuyo efectos recae en el rendimiento académico (Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación 2010, Unidad de Medición de la Calidad Educativa 2004, Unidad de la Medición de la Calidad Educativa y Grupo de Análisis para el Desarrollo 2001). Es importante focalizar el lado estadístico de nuestro logro nacional que sólo es la tercera parte del ciento por ciento para darnos cuentas que necesitamos mejorar ampliamente en el liderazgo directivo y el clima organizacional, para mejorar así los resultados dentro de los exámenes mundiales de calidad educativa.

Según el periódico la República (2016) la productividad de las empresas. Estudio que indica que mal ambiente en el centro de trabajo influye en la actitud de los trabajadores y la productividad de la empresa. Sostiene que en el 2013 se perdieron 2 millones de dólares en la región de Arequipa y todo por la insatisfacción de los empleados. **El clima laboral influye en la productividad empresarial.** Esa es la conclusión a la que llegó el estudio Diagnóstico de Clima Motivacional, realizado por el Centro de Liderazgo para el Desarrollo (CLD) de la **Universidad Católica San Pablo**. El informe revela que existe una alta motivación de los trabajadores en Arequipa, **pero un deficiente clima laboral que ofrece las empresas** y que no satisfacen las necesidades de los empleados afectando su desempeño o generando renunciaciones. Según el estudio, **de cada 10 empleados arequipeños, 7 están satisfechos** dentro de su empresa. En el 2013 se hizo un estudio similar que arrojó resultados negativos. **Dos millones de dólares dejó de ganar Arequipa** debido a que los trabajadores no estaban motivados en su centro de labores. El especialista Enrique Pérez Wicht, coordinador del CLD, indicó que esta brecha existente se midió a través de tres variables de estudio. La primera es la necesidad de las personas que esperan estar bien pagadas (extrínseca). La segunda es la pasión y está referida a que el trabajador realice una tarea que concuerde con su gusto profesional (intrínseca).

La tercera es la lealtad, que es la necesidad de ser leal a las personas y causas de la empresa (trascendente). Pérez Wicht puso como ejemplo que cuando hay falta de lealtad dentro de la empresa se crea un clima laboral conflictivo, se originan pugnas internas, lo que afecta a la productividad de la empresa.

Debemos deslindar un tanto la realidad educativa desde la óptica del liderazgo y el clima organizacional, en dos esferas sumamente marcadas desde el lado privado y desde el lado público. Pienso por la experiencia que he tenido en ambas orillas del trabajo, mientras que el líder de una institución educativa del estado requiere para su desempeño y libertad de gerencia, las normas específicas, los decretos y otros documentos que emanan del Ministerio de Educación, y burocraticen el camino a seguir. El líder privado tiene la decisión en las manos y en el bolsillo económico, porque mientras el director de una institución educativa pública espera que la Dirección Regional o en su defecto las Unidades de Gestión Educativa local soliciten o puedan gestionar materiales, infraestructura, etc. El líder privado lo ejecuta con la rapidez, viendo las necesidades de mejora en todos los aspectos educativos.

Otro detalle que perjudica a nivel nacional, es la formación de los grandes líderes, es el hecho de que el curso del libre pensamiento y reflexión de los estudiantes como es la “Filosofía” haya desaparecido de los currículos nacionales, lo cual impide que los directores y maestros de aula puedan desarrollar la reflexión profunda de la realidad nacional y mundial.

La formación de los grandes líderes es importante como lo mencionaba Miguel Ángel Cornejo en sus diferentes libros, porque él creía que sólo formando líderes podemos enfrentar la pobreza, la miseria, el desconocimiento, y dejaríamos de ser países del Tercer mundo. Sin embargo eso no es lo que la política nacional y más aún los gobernantes que regentan el poder desean, ellos quieren mantener a nuestros estudiantes en el retraso y la mediocridad sosteniendo políticas educativas deficientes.

A nivel regional tampoco hay una política de mejora del liderazgo ni del clima organizacional, la formación que se otorga a los directores designados y encargados es sólo funcional, y de responsabilidad más no así de un liderazgo transformador del cambio de nuestra sociedad.

Haciendo un balance es importante mejorar progresivamente el liderazgo directivo, y al hacerlo es seguro que se mejorará ampliamente el clima organizacional y viceversa, porque ambos componentes son muy importantes dentro de una organización o institución que aspira a ir más allá, aspira a ser una institución que busca la excelencia en la mejora de las capacidades de relación y de producción de todos los miembros que integran dicha organización.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Aguilera, V. (2011) Liderazgo y Clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro. Tesis doctoral de la Universidad de Alcalá de Henares (Madrid-España) en el año 2011. con una muestra de 25 docentes. Conclusiones diversas, cuestionario de 82 ítems, de 12 variables, cada ítems mide variables de tipo Likert.

En términos mayoritarios, los centros de la FCF se identifican con tipos de liderazgo bastante positivos, con unos niveles de satisfacción bastante altos de los líderes hacia los docentes y viceversa. Se valora de forma muy positiva y es mencionado en muchos casos el esfuerzo extra que realizan en la institución todos sus empleados. También la efectividad de éstos, y en general se rechazan aquellos tipos de liderazgo que implican el acto de eludir responsabilidades por parte del líder y la pasividad ante las tomas de decisiones. Esto tiene un reflejo directo en la respuesta de todos respecto al clima social. La mayoría siente que se encuentran en un ambiente de trabajo agradable en cuanto al apoyo, la cohesión y la implicación propia y de los compañeros de trabajo. Sienten también que las decisiones que toman los líderes repercuten en una buena organización del centro, la claridad de objetivos y el control al que se sienten sometidos, aunque los niveles de presión tampoco resultan muy altos entre el profesorado, sino que más bien parecen responder a una imagen de la autoridad muy marcada en cuanto a sus posiciones.

Contreras, D. y Jiménez, L. (2016) liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención. Universidad del Rosario. Bogotá D.C. abril del 2016. Tesis para obtener el título

de Maestría. Estudio positivista-descriptivo- cuantitativo, con una muestras de 130 estudiantes.

Los datos obtenidos en este estudio permiten concluir: Hay una tendencia clara hacia el estilo de liderazgo No deseable, que se ejerce en el Colegio y marca una propensión evidente en la ejecución de malas prácticas que son reflejadas en la mayoría, adjetivos desfavorables a un liderazgo pertinente. Los factores positivos que pueden evidenciarse en varios de sus líderes son un reflejo de liderazgo deseable a partir del cual se puede potenciar el cambio y la transformación frente a esos factores negativos que se deben erradicar. La percepción de clima laboral por parte de los trabajadores del Colegio, reflejó poca cohesión en las políticas de trabajo y la forma de implementarlas, lo que genera un permanente descontento y una tensión adicional a la que se vive en el entorno pedagógico. En los resultados del Clima Organizacional arrojó que el Control es superior a lo que debería tener el Colegio. Igualmente, arroja que la Recompensa es percibida por los colaboradores en un nivel bajo.

A nivel nacional

Espinoza, J. (2017) clima organizacional y liderazgo: predictores de desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión peruana del Norte, 2016. Tesis doctoral. Universidad Peruana, Escuela de posgrado, Lima, muestra de 79 docentes. Investigación mixta, análisis de datos cualitativos y cuantitativos

El clima organizacional en los centros educativos iniciales es negativo; en consecuencia, no existe buen clima organizacional en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte. Por otro lado, el desempeño docente queda determinado en un nivel promedio; además en los directivos de los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte predomina el liderazgo transformacional. La investigación revela que los directivos tienen una tendencia hacia el liderazgo transformacional, contribuyendo para un buen desempeño docente. Es necesario poseer mayor presencia y estabilidad de este tipo de líderes, para que la educación sea integral y de calidad (organizada, planificada y ejecutada). Los directivos deben marcar y determinar las diferencias jerárquicamente, para que los docentes no confundan amistad con trabajo, así el

tener líderes carismáticos no llevará a un descenso del desempeño docente. Es importante destacar que esta investigación contribuye para mostrar una realidad que requiere mejoras de urgencia en el clima organizacional. Además, se debe fomentar actividades que fortalezcan las relaciones fraternales entre 135 docentes, el compromiso e involucrar a los docentes en la planificación, organización y ejecución de actividades y/o tareas del centro educativo inicial.

Fernández, P. (2015) relación entre el estilo de liderazgo del director y el clima organizacional en la II.EE. “Innova Schools”, durante el año 2015, estudio referido a cuatro casos en la provincia de Lima, estudio correlacional por alcance de la investigación, por el diseño de la investigación no experimental, y por el método de estudio cuantitativa, muestra de 193 docentes.

El presente trabajo de investigación, en el marco de aportar al estudio de variables que están relacionadas a buscar mejoras en el ámbito educativo, luego del análisis estadístico y en base a los datos de 185 docentes de cuatro sedes que pertenecen a la red de colegios “Innova Schools” en Lima Metropolitana, se concluye que: Existe una buena correlación entre las variables «estilo de liderazgo del director» y «clima organizacional» que se representa a través de un $r = 0.789$. Existe una relación significativa entre las variables «estilo de liderazgo del director» y «clima organizacional» en la dimensión «satisfacción laboral»; la cual se refleja en un $r = 0.769$. Entre las variables «estilo de liderazgo del director» y «clima organizacional» en la dimensión «relaciones humanas» existe una buena correlación que se evidencia en un $r = 0.675$. Entre las variables «estilo de liderazgo del director» y «clima organizacional» en la dimensión «estructura organizacional» existe una buena correlación que se ve reflejada en un $r = 0.715$. Este resultado sería un indicador de que en las sedes educativas (Chorrillos, Campiña, Surco y Villa El Salvador) se evidencian buenas prácticas que hacen que sus maestros tengan una adecuada percepción del estilo de liderazgo del director y del clima organizacional.

A nivel regional

Ventura (2012), en la tesis *“El liderazgo y la Gestión Educativa de los Directores en las Instituciones educativas del distrito de Carmen Alto”*, para

conseguir el Diploma de Maestría en la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga (Ayacucho); estudio descriptivo, con una muestra de 80 docentes y aplicando una encuesta, concluye que: El liderazgo tiene especial preponderancia, al momento de tomar decisiones en la gestión educativa, por ello es necesario emplear los mejores estilos de liderazgo para conseguir los objetivos y las metas establecidas en la entidad Educativa. El liderazgo y la gestión, si bien obedecen a procesos diferentes, son muy complementarios en relación con el progreso de la organización educacional: un buen directivo puede ser o no, un buen líder o guía, y un buen guía simboliza ser un eficiente administrador.

Medina - Medina (2011), en la tesis titulada “Estilo de liderazgo directivo en el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Ricardo Palma de Cayara. Ayacucho”, para optar Grado de Maestría en la Universidad César Vallejo (Filial Ayacucho); estudio de tipo correlacional, con una muestra de 10 docentes y aplicada como instrumento el test de liderazgo y la descripción; concluye que: En la Institución Educativa Ricardo Palma el 60% de docentes evalúa como permisiva el estilo de liderazgo del director; mientras que el 40%, democrática. El 50% de los docentes refiere un desempeño laboral destacado, 40% aceptable y 10% insatisfactorio. El estilo directivo influye significativamente en el nivel de vinculación social docente en la Institución Educativa Ricardo Palma de Cayara. El tipo de liderazgo directivo influye en la capacidad de gestión de currículo por el docente en la Institución Educativa Ricardo Palma de Cayara. La forma de liderazgo del director influye significativamente en la actividad profesional de los docentes en la Institución Educativa Ricardo Palma de Cayara.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Liderazgo directivo

a. Concepto de liderazgo directivo

Con relación a la conceptualización de este tema muchos de los autores definen separadamente el término líder desde el punto de vista histórico, y luego rompen en el tiempo y espacio y dan un concepto actual y tratan de vincularlo al director. Definir un término asociado es difícil, razón por la cual asumimos el siguiente concepto:

Al respecto Rosales (2010), señala que el Liderazgo directivo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. Es el mecanismo que permite al líder influir sobre las demás personas mediante la comunicación para poder lograr un fin. Y además se tiene otras ideas adyacentes al tema.

Ander (1997) señala que el termino de líder deriva del inglés que es leader, que deriva del verbo to lead (guiar). Palabra que amplió su uso en nuestra lengua, en la que se escribe y pronuncia de acuerdo con la fonética inglesa. De esta forma nos muestra el origen de la palabra líder asimilado al idioma castellano.

Une (como se citó en Zarate, 2011) indica que el líder, es quién se dirige por el indicador de la conducta social, por buscar conducir, organizar o regular los esfuerzos de otras de las personas por el prestigio, el poder o la posición. Se dice líder en el sentido estricto a la persona que dirige por medios persuasivos y en mérito a la aceptación voluntaria de sus seguidores o personas que son subliminados con su liderazgo.

Para Collao (1997), sostiene que el líder es un conductor, un guía, un jefe, se le considera como un dirigente, Es aquella persona que va a la cabeza de la organización y lo articula, propone con claridad los medios o los caminos para el logro de los objetivos y crea una visión de futuro al cual aspira llegar y lograr objetivos claros.

Gallegos (2004) menciona que el que va a la cabeza de la organización y su articulador. Propone con celeridad los medios o caminos para el logro de los objetivos y crea una visión de futuro al cual aspira llegar.

Según Zarate (2011), el liderazgo es la capacidad de que influye una persona en el comportamiento de otras personas, contando éste con un carácter fortuito, con el conocimiento y las habilidades que emplea para poder ser productivo.

En resumen podemos decir que el liderazgo directivo es la cualidad que tienen ciertas personas, que buscan innovar, transformar las actividades educativas, que se involucran en las tareas fijadas y cuya actitud logra transmitir a su equipo de trabajo a través del optimismo y la certeza, para alcanzar un objetivo común.

b. Componentes de un liderazgo directivo

Para Bolívar (2012), los componentes del liderazgo directivo son los siguientes:

- Visión
- Motivación
- Servir
- Empatía
- Creatividad
- Exigencia
- Dirigir
- Hacer equipo
- Asumir riesgos
- Mejorar

c. Características de un buen liderazgo directivo

Según Zea (2015), las características que categorizan a un buen liderazgo directivo son las siguientes:

Formación. Son mejores en su gestión los directivos que tienen experiencia organizacional y que están actualizados en materia de tecnología de información comunicacional.

Compromiso. Cada vez que el directivo haga algo debe hacerlo de manera valiente, actuando imparcialmente y siendo eficaz.

Poder de resolución. Debe ser positivo a la hora de tomar decisiones, ser resolutivo y tener una visión institucional.

Debe enseñar. Un buen directivo es capaz de detectar a profesionales inteligentes, escuchar a sus seguidores y saber comisionar tareas.

Sentimental. Para ser un mejor líder hay que ser bondadoso, saber negociar en el momento dado, tener inteligencia emocional y lucir con transparencia.

Adaptable. En un contexto tan versátil como el existente, es mejor quien es capaz de adecuarse a los cambios, es blando y sabe cómo actuar frente a la presión o la incertidumbre.

d. Factores que determinan un buen liderazgo directivo

Los factores que permiten poseer un buen liderazgo directivo son: mantenerse a la expectativa de toda las primicias que se dan en el contexto educacional, observar la labor de otros líderes pedagógicos e innovar la forma de trabajo toda vez que sea necesario. Del mismo modo, expresar: conocimiento, confianza, integridad, y carisma para inspirar a sus seguidores.

Los mejores líderes directivos son aquellos que son visionarios, que son capaces de percibir los contextos favorables para la institución donde laboran antes de que estas se presenten, son ampliamente creativos e innovadores y se muestran susceptibles a realizar cambios cualitativos. (Rosales, 2010)

e. Dimensiones del liderazgo directivo

Las dimensiones del liderazgo, según García (2013), son el:

Liderazgo autocrático. Estilo extremo de liderazgo en donde los guías poseen autoridad absoluta en su equipo. Los integrantes del grupo expresan una mínima ocasión para dar propuestas, inclusive si ellas son para el bienestar de la institución.

Liderazgo burocrático. Son los líderes que se sujetan a principios legales. Siguen las pautas de manera severa y se aseveran de que todo lo que hagan sus integrantes sea justo tal como está estipulado en la normativa.

Liderazgo participativo o democrático. Son líderes que estimulan a los integrantes del grupo a favorecer con el proceso de toma de decisiones. Ello no solamente incrementa el gozo por la labor sino que coadyuva a ampliar las experiencias. Los integrantes del grupo aprecian el autocontrol de su mismo beneficio así que están inspirados a laborar arduamente.

Liderazgo transformacional. Son considerados los auténticos líderes, inspiran confianza en sus seguidores de manera continua y le transfieren su exaltación a todo el grupo. Asimismo estos guías requieren ser considerados solamente por aquellos seguidores que tienen confianza en su orientación. En consecuencia, los líderes transformacionales buscan nuevas iniciativas y por consiguiente dotar de cualidades valorativas.

1.3.2. Clima organizacional

a. Concepto de gestión educativa

El clima social en una institución educativa es uno de los conceptos envolventes que sintetiza la armonía o discrepancia de relaciones, formas culturales, actitudes, percepciones y concepciones que inciden poderosamente en los modos de interactuar y tomar decisiones en la institución escolar.

Según Peniche, R. (2012) como citó a Trujillo, quién sostiene y dice que el clima de una organización social, como es la escuela, específica en cierto modo los niveles de satisfacción de las personas que laboran , que lo conforman y por ende el cumplimiento o logro de los objetivos, debiendo irradiar y transmitir comunicación con la finalidad de generar colaboración, el cambio y el progreso organizativo constante.

b. tipología:

Existen diferentes propuestas tipológicas sin embargo consideraremos por asunto de estudio de la presente tesis la **tipología clásica** desarrollado por Peniche, R. (2012) como citó a Reddin (2004). Orientado a la tarea y orientado a las relaciones

- Orientado al control (basado en sistemas).
- Orientado a la productividad y el rendimiento (basado en la optimización continua de los procesos de producción).
- Orientado al desarrollo de la libertad profesional, basado en la confianza de la gente.
- Orientado al desafío (basado en la colaboración del equipo).

c. Factores primarios que afectan una organización

Entre los factores que destacan son:

- Estilos de liderazgo de los máximos directivos y del fundador.
- Grupo dominante en la alta dirección.
- La tecnología empleada.

Otros factores que influyen son:

- Tamaño de la organización.

- Relación del directivo con sus trabajadores.
- Objetivos y estrategias corporativas.
- Visibilidad e importancia regional o nacional.
- Control normativo y grado de control externo.
- Ubicación geográfica.
- Infraestructura.

Tomando en cuenta la particularidad individual y grupal de cada centro de trabajo, creo que no existirá una metodología que conduzca a un sólo camino.

Peniche, C (2012) sostiene que el primer intento por evaluar el clima organizacional fue realizado por Likert, en el año de 1974, y propone valorar la percepción del clima a través de ocho dimensiones: los métodos de mando, las fuerzas motivacionales, los procesos de la comunicación, los procesos de influencia, los procesos de toma de influencia, los procesos de planificación, los procesos de control, y los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento.

Por su parte Sandoval (2004) como citó a Litwin y Stringer (1968) midieron la percepción de los empleados dentro de: La estructura, la responsabilidad, la remuneración, la tolerancia Individual, el riesgo y Toma de decisiones, y el apoyo.

Es necesario tener objetivos y metas, además ordenar el ambiente del proceso de Enseñanza y Aprendizaje en una institución educativa, sabiendo que el clima promueve la comunicación, la colaboración, el reconocimiento y estímulo, el desempeño de los actores y la satisfacción institucional.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

- ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos - 2017?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre el liderazgo autocrático y el clima orientado al control en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos?

- ¿Qué relación existe entre el liderazgo burocrático y el clima orientado a la productividad y al rendimiento en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo participativo o democrático y el clima orientado al desarrollo de la libertad profesional en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el clima orientado al desafío en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos?

1.5. Justificación del estudio

El presente estudio enfoca dos temas de gran importancia el liderazgo directivo y el clima organizacional, ambos enmarcados dentro de las actividades educativas, que son el motor fundamental para el buen funcionamiento de una entidad educativa que busca optimizar la calidad educativa.

La presente investigación se evidencia por lo siguiente: **Conveniencia.** El estudio es provechoso porque permite comprender que un buen liderazgo directivo mejora el clima organizacional de una institución, dicha acción estratégica servirá como sustento para fortalecer la gestión pedagógica en una institución educativa. **Relevancia social.** Los resultados del estudio servirán de base para mejorar las acciones colaborativas dentro de una institución educativa; las mismas que ayudaran a los integrantes de la comunidad educativa dotándolos de estrategias colaborativas para democratizar la tarea pedagógica y así tener una educación de calidad al servicio de las mayoría populares. **Implicancias prácticas.** Con el estudio se busca conocer, y ampliar la visión de los directores, para que con dicho diagnóstico se elabore un mejor plan de objetivos estratégicos para incentivar a una cultura de un buen clima organizacional para poder mejorar los resultados académicos e institucionales. **Valor teórico.** El contexto social está en continuo cambio, de ahí que las instituciones formativas demandan nuevas disyuntivas que permitan la formación de líderes pedagógicos, dado que el liderazgo constituye la base sustancial para dinamizar las actividades socioeducativas. **Utilidad metodológica.** En el proceso de la investigación se estructuran los instrumentos de acopio de datos, los cuales sirven para dar

respuesta a las hipótesis planteadas y así sistematizar el informe final de manera cuantitativa; considerando que los resultados pueden ser utilizados como antecedentes en futuras investigaciones.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

- El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos – 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

- El liderazgo autocrático se relaciona significativamente con el clima orientado al control en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos – 2017.
- El liderazgo burocrático se relaciona significativamente con el clima orientado a la productividad y al rendimiento en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos.
- El liderazgo democrático se relaciona significativamente con el clima orientado al desarrollo de la libertad profesional en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos.
- El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima orientado al desafío en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

- Determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos – 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación existente entre el liderazgo autocrático y el clima orientado al control en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos.

- Determinar la relación existente entre el liderazgo burocrático y el clima orientado a la productividad y al rendimiento en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos.
- Determinar la relación existente entre el liderazgo democrático y el clima orientado al desarrollo de la libertad profesional en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos.
- Determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el clima orientado al desafío en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos.

CAPÍTULO II

MÉTODO

En la presente investigación, se empleó el método científico, y como diseño específico el descriptivo correlacional.

Esta clase de método se trabaja bajo el enfoque cuantitativo, esto debido a que en el proceso de investigación se utilizó la estadística.

El tipo de investigación es aplicada, por su parte Vargas (2008) menciona que una investigación aplicada, entendida como la utilización de los conocimientos en la práctica, para aplicarlos en provecho de los grupos que participan en esos procesos y en la sociedad en general, además del bagaje de nuevos conocimientos que enriquecen dicha disciplina.

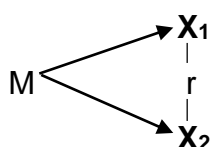
2.1. Diseño de la investigación

El tipo de investigación utilizado en la presente tesis es según su carácter correlacional o ex post facto.

Como diseño de investigación se trabajó el descriptivo correlacional, al respecto Sánchez & Reyes (2006), menciona que el diseño descriptivo correlacional se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados.

Para el procesamiento y ejecución del presente estudio se utilizó el diseño de investigación transversal - correlacional.

El gráfico del diseño es como sigue:



M = Muestra

X₁ = Liderazgo directivo

X₂ = clima organizacional

R = Relación entre variables

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

Por su parte Sánchez & Reyes (2006) mencionaron que la variable representa alguna característica, cualidad o propiedad de un fenómeno o hecho que tiende a variar y que es susceptible de ser medido y evaluado. Así mismo recalca que la variable representa una propiedad que adquiere distintos valores.

Y para la presente tesis las variables son:

* **Variable 1 (X).** Liderazgo directivo.

* **Variable 2 (Y).** Clima organizacional.

2.2.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍNDICE DE MEDICIÓN
Liderazgo directivo	Es la cualidad que tienen ciertos directivos que buscan innovar las actividades educativas, impartiendo a su equipo de trabajo al optimismo y certeza para alcanzar una meta en común. (Rosales 2010)	Para procesar la información se aplicará una ficha de cuestionario para alumnos y docentes, constituido por 08 ítems, considerando cuatro dimensiones cuyos valores serán: Siempre (3), A veces (2), nunca (1) (Huertas y Benavides, 2012)	Liderazgo autocrático	Líder autoritario	Ordinal Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
				Líder déspota	
			Liderazgo burocrático	Líder legalista	
				Líder formalista	
			Liderazgo democrático	Líder libre	
				Líder generoso	
			Liderazgo transformacional	Líder entusiasta	
				Líder innovador	

Fuente: bibliográfica y propia

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍNDICE DE MEDICIÓN
Clima organizacio-nal	El clima de una organización social, como es la escuela, específica en cierto modo los niveles de satisfacción de las personas que lo conforman y por ende el cumplimiento o	Para procesar la información se aplicará una ficha de cuestionario para docentes y alumnos, constituido por 08 ítems, considerando cuatro dimensiones cuyos valores serán: Siempre	Clima orientado al control	Clima controlado	Ordinal
				Clima cumplido	
			Clima orientado a la productividad y al rendimiento	Clima productivo	
				Clima competitivo	
			Clima orientado al desarrollo de la libertad profesional	Clima creativo	
				Clima innovador	
			Clima orientado al desafío	Clima persistente	

	logro de los objetivos, debiendo irradiar y transmitir comunicación con la finalidad de generar colaboración, el cambio y el progreso organizativo. (Trujillo 2004)	(3), A veces (2), nunca (1) (Crespin,2004).		Clima optimista	
--	---	--	--	-----------------	--

Fuente: bibliográfica y propia.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población total de estudio es de 80 personas, constituida por 07 docentes y 73 alumnos (desde 1° al 5° año, secciones únicas) de la Institución Educativa “Mártires de Qasanqay” del Centro Poblado de Qasanqay.

Los autores Gamarra, Pujay, Berrospi & Cuevas (2008) al respecto de la población dicen que este es un conjunto de todos los elementos, individuos o unidades, que representan características comunes, susceptibles de observación, medición, o experimentación y que constituyen al ámbito de estudio para cualquier tipo de investigación.

docentes	Alumnos 1° año	Alumnos 2° año	Alumnos 3° año	Alumnos 4° año	Alumnos 5° año
07	15	12	20	09	17
Total de la población de la IEP “Mártires de Qasanqay”					80

2.3.2. Muestra

Al respecto Galme (2011), menciona que las muestras censales están disponibles para pequeñas áreas y además los resultados censales pueden ser usados para mejorar el diseño de muestreo y los procedimientos de estimación de las diferentes investigaciones realizadas.

La muestra en la presente investigación fue de tipo censal, ya que se consideró al total de la población a las 80 personas, entre docentes y alumnos de manera general, tal como se mostró en el cuadro anterior.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

La técnica a utilizar, para la obtención de datos específicos es la encuesta, estrategia que permite estructurar el cuestionario que es aplicado a la muestra estudiada.

Como sostiene Velásquez & Néri (2010) la técnica aplicada en la presente investigación fue la encuesta, este método de recopilación de datos acerca de hechos objetivos, opiniones, conocimientos, etc., basado en una interacción directa: la entrevista o, indirecta: el cuestionario; entre el investigador (encuestador) y el encuestado (la persona que responde).

2.4.2. Instrumento

El instrumento de prueba que se aplica a la muestra de estudio es la ficha de cuestionario estructurado para docentes y alumnos, la misma que permite obtener información relevante de la muestra de estudio.

El instrumento utilizado fue el cuestionario de preguntas, según Nel (2010) quién recalcó que el cuestionario representa un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. Efectivamente como opina estas preguntas apoyan al investigador a poder centralizar y definir mejor sus variables de investigación.

2.4.3. Validación y confiabilidad

a. Validez

La validez del instrumento de prueba es acreditada por dos expertos que darán su valor de aplicabilidad y confiabilidad al cuestionario sobre liderazgo directivo y clima organizacional.

La validez del instrumento de investigación se realizó mediante la modalidad de juicios de expertos el cual fue declarado como apto.

Título del instrumento:	Cuestionario de encuesta sobre liderazgo y Clima organizacional.
Experto:	Docente metodóloga de la asignatura.
Calificación:	Apto para aplicar.

b. Confiabilidad

La confiabilidad es estructurada mediante una prueba piloto aplicada a 80 personas, 07 docentes que laboran y 63 alumnos que estudian en el distrito de Vinchos, teniendo como base el Coeficiente Alpha de Cronbach en razón a los ítems consignados en el instrumento de prueba.

Por medio de las correlaciones entre los ítems, el alfa de Cronbach estandarizado se calculará de la siguiente manera:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems

Si^2: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

ST^2: Varianza de la suma de los Ítems

α: Coeficiente de Alfa de Cronbach

Confiabilidad respecto a la variable 1

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	08

Puesto que el Alfa de Cronbach resulto ser ,892 se concluye que el instrumento es conservable.

Confiabilidad respecto a la variable 2.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	08

Puesto que el Alfa de Cronbach resultó ser ,877 se concluye que el instrumento es conservable

2.5. Métodos de análisis de datos

El proceso de tabulación se realizó empleando el paquete estadístico SPSS (versión 24,0) para su procesamiento respectivo. Los resultados son presentados en cuadros compuestos, haciendo uso de las frecuencias absolutas y relativas simples. La interpretación de los resultados se dará en forma numérica y porcentual.

El análisis de la data se realizó mediante la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

En la primera se utilizó tablas y gráficos el cual permitió la descripción de cada variable seguida de sus respectivas dimensiones, de ello (Triola, 2009), menciona que el uso de la estadística descriptiva permite resumir o describir las características importantes de un conjunto de datos (p.76).

Siguiendo el análisis se utiliza la estadística inferencial, este para realizar las pruebas de hipótesis, por su parte (Sánchez & Reyes, 2006), manifestaron este tipo de estadística ayuda al investigador a encontrar significatividad en sus resultados

2.6. Aspectos éticos

La presente tesis de investigación, por su estructuración y análisis, es de autoría propia y por tanto expresa un valor social y científico; considerando que el análisis y la sistematización de la información se basan en material bibliográfico y hemerográfico existente. Además en la investigación se respetó las normativas vigentes de la unidad de pos grado de la Universidad César Vallejo, así mismo los datos presentados son totalmente propios de la investigación, es decir, no fue plagiada sino fue extraída mediante el proceso de encuesta. Se respetó la normativa APA 6° edición, es decir, se realizó las citas de acuerdo a la normativa exigida.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1. Resultados de las variables de liderazgo directivo y clima organizacional

Tabla 1

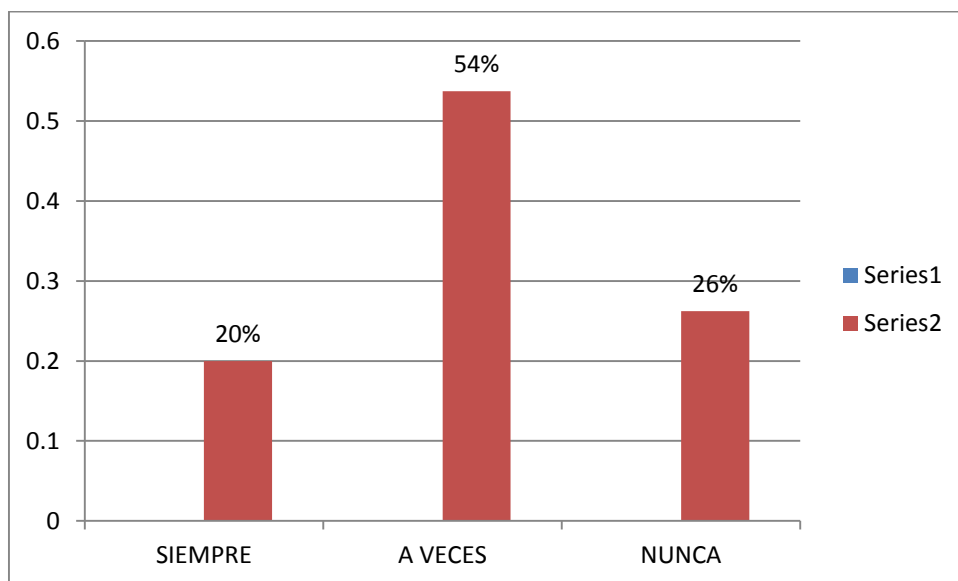
Frecuencia y porcentaje de la variable liderazgo directivo

Niveles	intervalo	f	%
Siempre	20_24	16	20%
A veces	14_19	43	54%
Nunca	8_13	21	26%
		80	100%

Fuente obtenida de la base de datos.

Figura 1

Frecuencia y porcentaje de la variable liderazgo directivo



En la figura 1, Podemos apreciar que en la variable liderazgo directivo, según los datos de los encuestados perciben que siempre existe un liderazgo directivo en un 20 % (16 personas), mientras que a veces ha existido un liderazgo directivo tiene una tendencia de 54 % (43 personas) , y nunca opina que ha existido un liderazgo directivo en un 26% (21personas).

Tabla 2

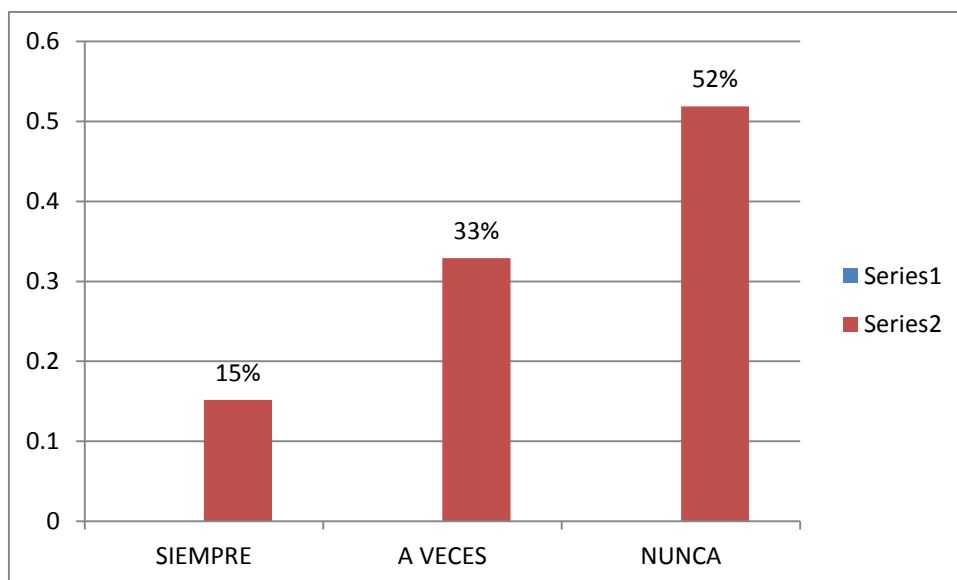
Frecuencia y porcentaje de la dimensión de liderazgo autocrático

Niveles	intervalo	f	%
Siempre	6	12	15%
A veces	4_5	26	33%
Nunca	2_3	42	52%
		80	100%

Fuente obtenida de la base de datos.

Figura 2

Frecuencia y porcentaje de la dimensión de liderazgo autocrático



En la figura 2, Podemos apreciar que en la variable dimensión autocrático, según los datos de los encuestados perciben que siempre existe un liderazgo autocrático en un 15 % (12 personas), mientras que a veces ha existido un liderazgo directivo tiene una tendencia de 33 % (26 personas) , y nunca opinan que ha existido un liderazgo directivo en un 52% (42 personas).

Tabla 3

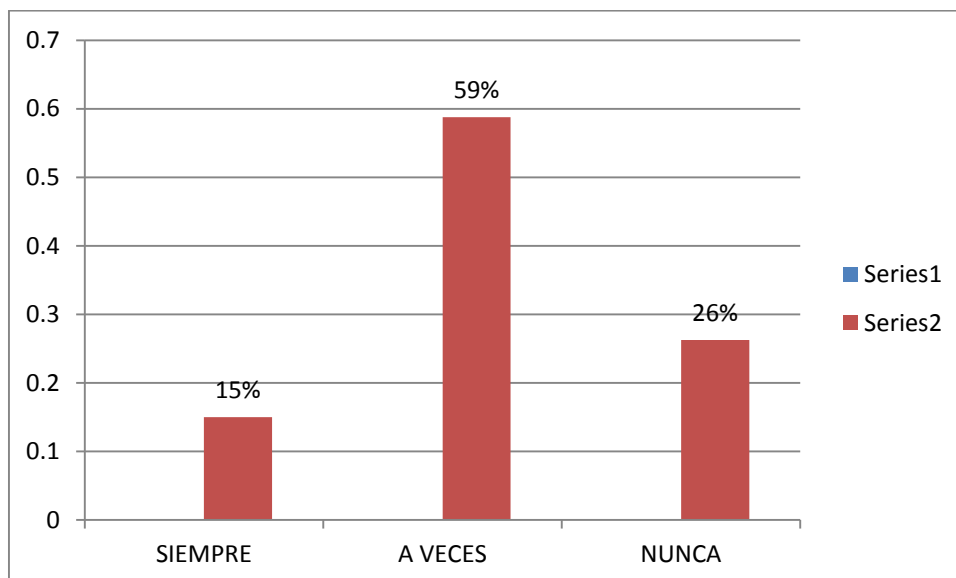
Frecuencia y porcentaje de la dimensión de Liderazgo Burocrático

Niveles	intervalo	f	%
Siempre	6	12	15%
A veces	4_5	47	59%
Nunca	2-3	21	26%
		80	100%

Fuente obtenida de la base de datos.

Figura 3

Frecuencia y porcentaje de la dimensión de Liderazgo Burocrático



En la figura 3, Podemos apreciar que en la variable dimensión burocrático, según los datos de los encuestados perciben que siempre existe un liderazgo burocrático en un 15 % (12 personas), mientras que a veces ha existido un liderazgo burocrático tiene una tendencia de 59 % (47 personas) , y nunca opinan que ha existido un liderazgo burocrático en un 26% (21 personas).

Tabla 4

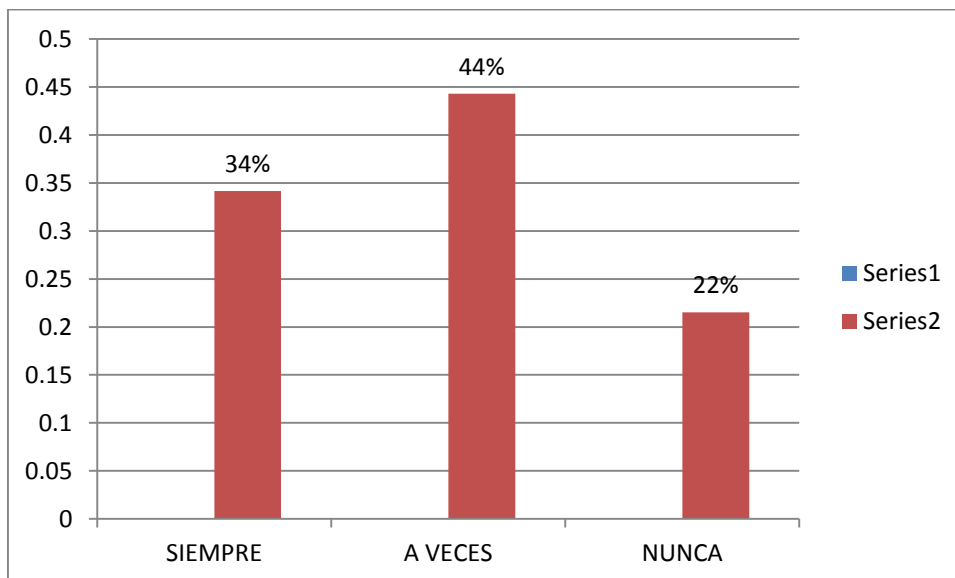
Frecuencia y porcentaje de la dimensiones de liderazgo democrático

Niveles	intervalo	f	%
Siempre	6	27	34%
A veces	4_5	35	44%
Nunca	2-3	18	22%
		80	100%

Fuente obtenida de la base de datos.

Figura 4

Frecuencia y porcentaje de la dimensión de liderazgo democrático



En la figura 4, Podemos apreciar que en la dimensión liderazgo democrático, según los datos de los encuestados perciben que siempre existe un liderazgo democrático en un 34 % (27 personas), mientras que a veces ha existido un liderazgo democrático tiene una tendencia de 44 % (35 personas), y nunca opinan que ha existido un liderazgo burocrático en un 22% (18 personas).

Tabla 5

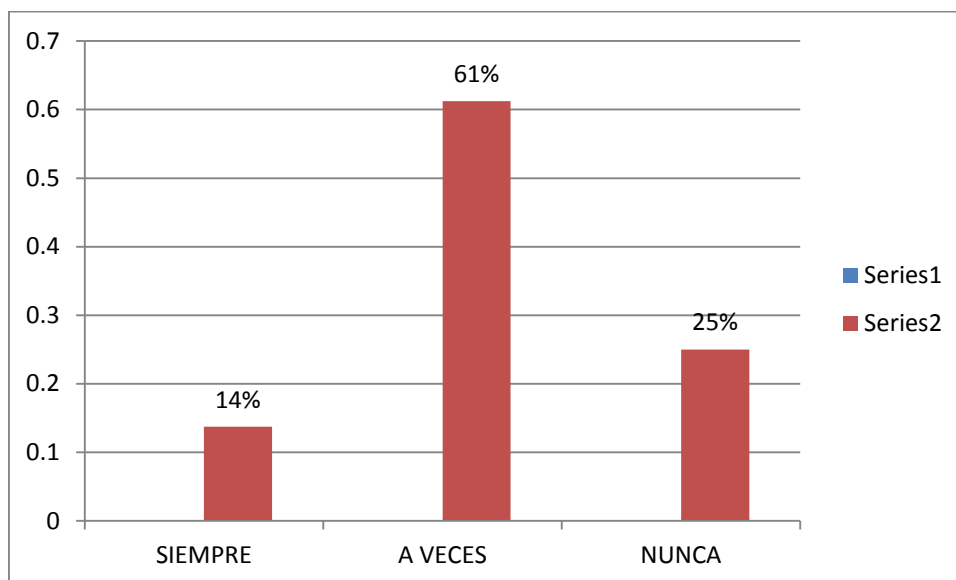
Frecuencia y porcentaje de las Dimensión de liderazgo transformacional

Niveles	intervalo	f	%
Siempre	6	11	14%
A veces	4_5	49	61%
Nunca	2-3	20	25%
		80	100%

Fuente obtenida de la base de datos.

Figura 5

Frecuencia y porcentaje de la dimensión de liderazgo transformacional



En la figura 5, Podemos apreciar que en la dimensión liderazgo transformacional, según los datos de los encuestados perciben que siempre existe un liderazgo transformacional en un 14 % (11 personas), mientras que a veces ha existido un liderazgo transformacional tiene una tendencia de 61 % (49 personas), y nunca opinan que ha existido un liderazgo transformacional en un 25% (20 personas).

Tabla 6

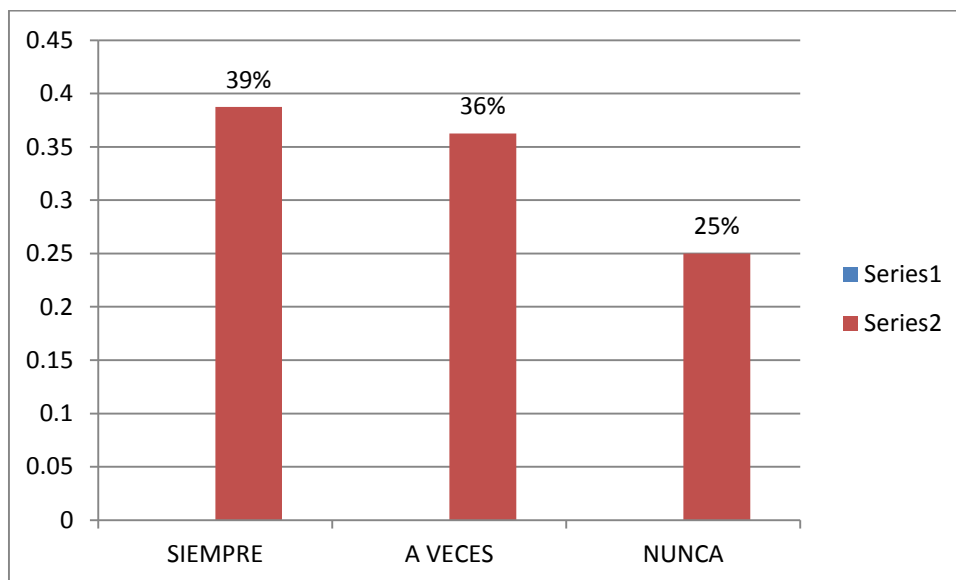
Frecuencia y porcentaje de la Variable Clima organizacional.

Niveles	intervalo	f	%
Siempre	20_24	31	39%
A veces	14_19	29	36%
Nunca	8-13	20	25%
		80	100%

Fuente obtenida de la base de datos

Figura 6

Frecuencia y porcentaje de la variable Clima organizacional.



En la figura 6, Podemos apreciar que en la variable clima organizacional, según los datos de los encuestados perciben que siempre existe un clima organizacional en un 39 % (31 personas), mientras que a veces ha existido un clima organizacional tiene una tendencia de 36 % (29 personas), y nunca opinan que ha existido un clima organizacional en un 25% (20 personas).

Tabla 7

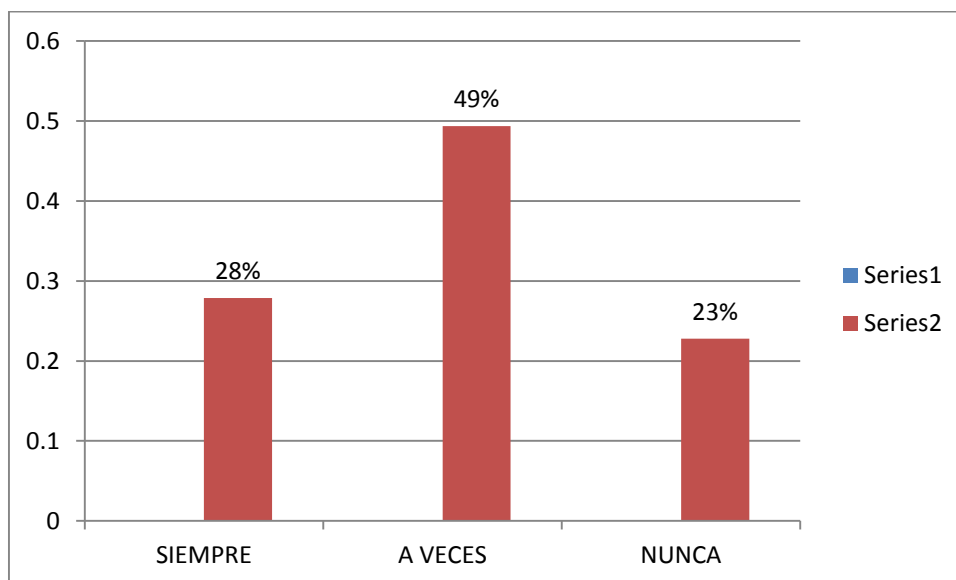
Frecuencia y porcentaje de la dimensión de clima orientado al control.

Niveles	intervalo	f	%
Siempre	6	22	28%
A veces	4_5	39	49%
Nunca	2-3	19	23%
		80	100%

Fuente obtenida de la base de datos

Figura 7

Frecuencia y porcentaje de la dimensión de clima orientado al control.



En la figura 7, Podemos apreciar que en la dimensión clima orientado al control, según los datos de los encuestados perciben que siempre existe un clima orientado al control en un 28 % (22 personas), mientras que a veces ha existido un clima orientado al control tiene una tendencia de 49 % (39 personas), y nunca opinan que ha existido un clima orientado al control en un 23% (19 personas).

Tabla 8

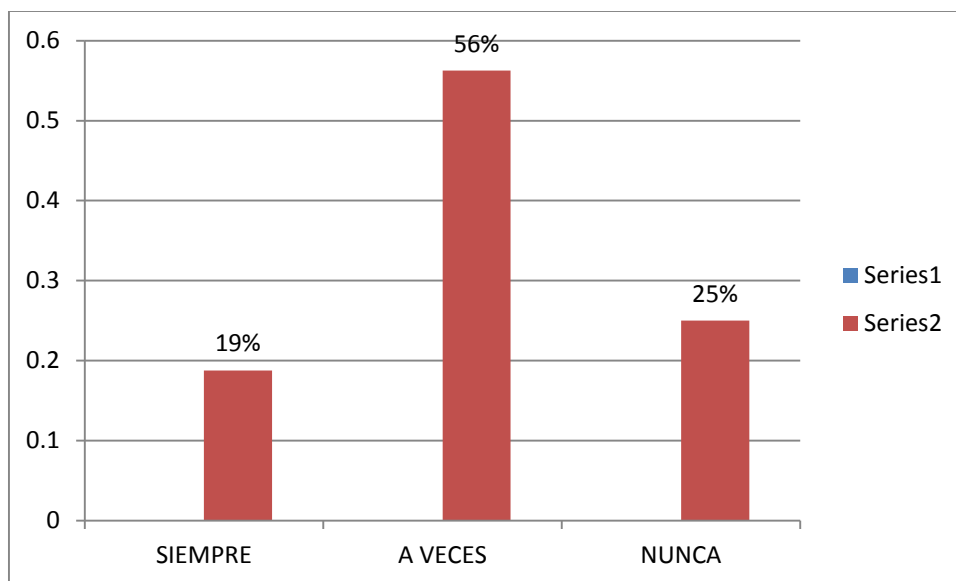
Frecuencia y porcentaje de la dimensión de clima orientado a la productividad y al rendimiento.

Niveles	intervalo	f	%
Siempre	6	15	19%
A veces	4_5	45	56%
Nunca	2-3	20	25%
		80	100%

Fuente obtenida de la base de datos

Figura 8

Frecuencia y porcentaje de la Dimensión de Clima orientado a la productividad y al rendimiento.



En la figura 8, Podemos apreciar que en la dimensión clima orientado a la productividad y al rendimiento, según los datos de los encuestados perciben que siempre existe un clima orientado a la productividad y al rendimiento en un 19 % (15 personas), mientras que a veces ha existido un clima orientado a la productividad y al rendimiento tiene una tendencia de 56 % (45 personas) , y nunca opinan que ha existido un clima orientado a la productividad y al rendimiento en un 25% (20 personas).

Tabla 9

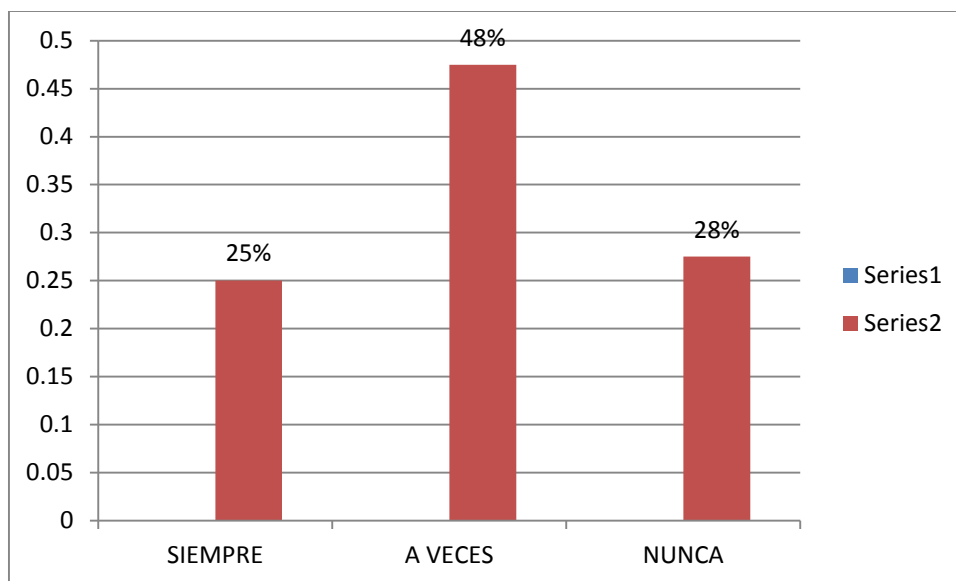
Frecuencia y porcentaje de la dimensión de clima orientado al desarrollo profesional

Niveles	intervalo	f	%
Siempre	6	20	25%
A veces	4_5	38	48%
Nunca	2-3	22	27%
		80	100%

Fuente obtenida de la base de datos

Figura 9

Frecuencia y porcentaje de la dimensión de clima orientado al desarrollo profesional



En la figura 9, Podemos apreciar que en la dimensión clima orientado al desarrollo profesional, según los datos de los encuestados perciben que siempre existe un clima orientado al desarrollo profesional en un 25 % (20 personas), mientras que a veces ha existido un clima orientado al desarrollo profesional tiene una tendencia de 48 % (38 personas), y nunca opinan que ha existido un clima orientado al desarrollo profesional en un 27% (22 personas).

Tabla 10

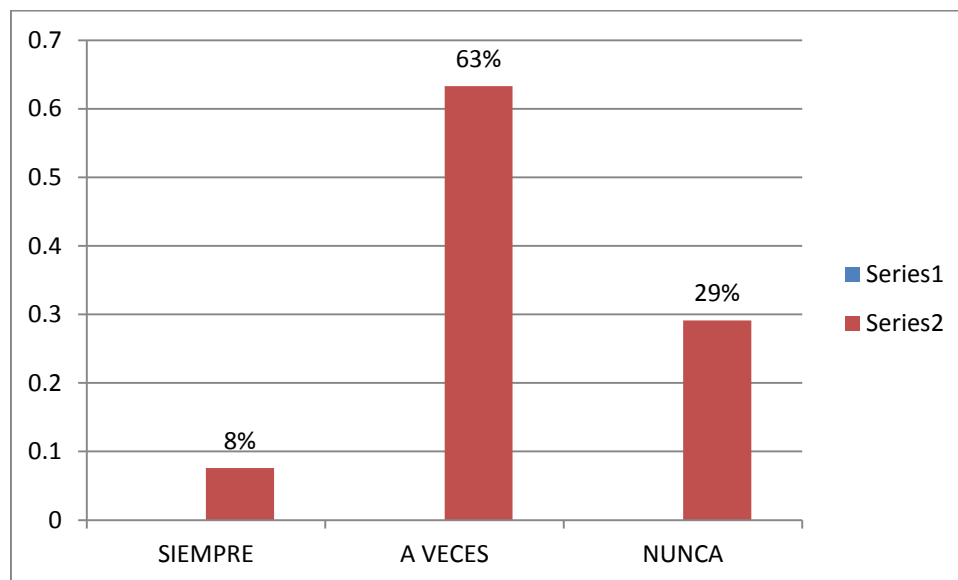
Frecuencia y porcentaje de la dimensión de clima orientado al desafío

Niveles	intervalo	f	%
Siempre	6	6	8%
A veces	4_5	50	63%
Nunca	2-3	24	29%
		80	100%

Fuente obtenida de la base de datos

Figura 10

Frecuencia y porcentaje de la dimensión de clima orientado al desafío



En la figura 10, Podemos apreciar que en la dimensión clima orientado al desafío, según los datos de los encuestados perciben que siempre existe un clima orientado al desafío en un 8 % (6 personas), mientras que a veces ha existido un clima orientado al desafío tiene una tendencia de 63 % (50 personas) , y nunca opinan que ha existido un clima orientado al desafío en un 29% (24 personas).

3.2 Coeficiente de correlación entre las variables Liderazgo y clima organizacional en los docentes de la IEP “Mártires de Qasanqay” Ayacucho 2017, según Rho de Spearman.

Tabla 11

Relación entre la variable liderazgo directivo y la variable clima organizacional. El resultado es una **correlación positiva moderada**.

			LIDERAZGO	CLIMA
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1.000	.405**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	80	80
	CLIMA	Coeficiente de correlación	.405**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 11

Relación entre la variable liderazgo directivo y la variable clima organizacional

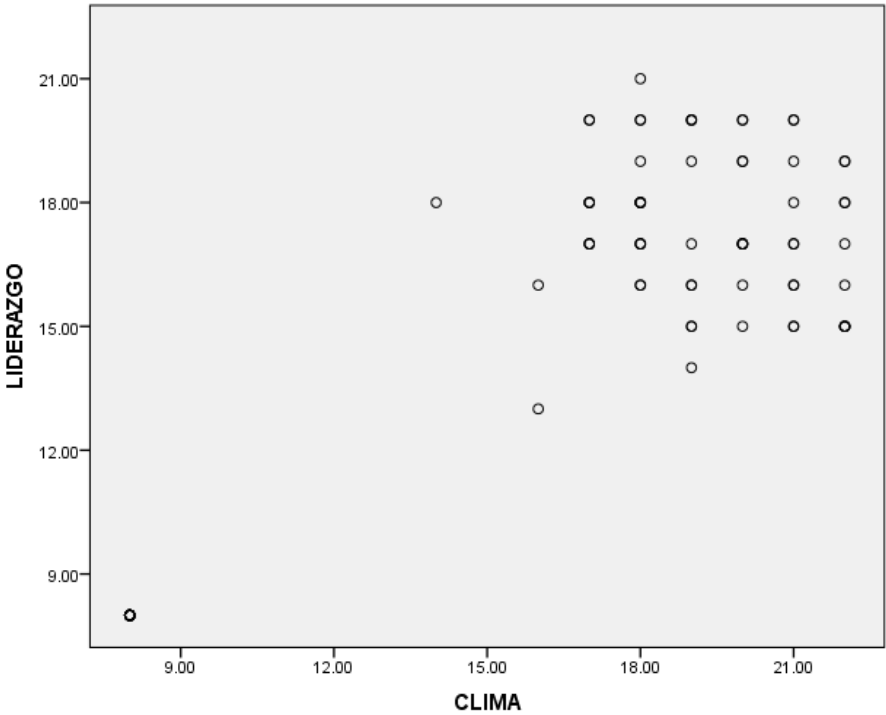


Tabla 12*Intervalo del coeficiente de correlación*

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

En relación a la variable liderazgo directivo y la variable clima organizacional en la Institución Educativa “Mártires de Qasanqay”– Ayacucho – 2017, se evidencia que existe correlación positiva moderada puesto que el coeficiente de correlación Rho de Spearman resultó 0,405.

Prueba de Hipótesis de correlación entre la variable liderazgo directivo y la variable clima organizacional en la Institución Educativa “Mártires de Qasanqay”– Ayacucho – 2017, resultó:

Paso 1: hipótesis operacional

H_0 : No existe correlación positiva moderada entre la variable liderazgo directivo y la variable clima organizacional en la Institución Educativa “Mártires de Qasanqay”– Ayacucho – 2017.

$H_0: \rho_s = 0$

H_1 : Existe correlación positiva moderada entre la variable liderazgo directivo y la variable clima organizacional en la Institución Educativa “Mártires de Qasanqay”– Ayacucho – 2017.

$H_1: \rho_s \neq 0$

Paso 2: nivel de significancia

La investigación se trabajó con un nivel de significancia del 5%.

Paso 3: región de rechazo y aceptación

Puesto que $n \leq 30$, se utiliza valores críticos de tabla.

Para $\alpha = 0.05$, $n = 28$,

Entonces el valor crítico es ± 0.377 .

Paso 4: decisión estadística

Puesto que el estadístico de prueba $r_s = 0,704$, excede al valor crítico de ± 0.377 , en consecuencia rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Paso 5: conclusión estadística

Conclusión: Existe correlación positiva moderada entre la variable liderazgo directivo y la variable clima organizacional en la Institución Educativa “Mártires de Qasanqay”– Ayacucho – 2017.

Tabla 13

Correlaciones entre las dimensiones del Liderazgo Autocrático y el Clima Orientado al Control de la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay”, una correlación positiva baja.

Correlaciones

			AUTOCRÁTICO	CONTROL
Rho de Spearman	AUTOCRÁTICO	Coeficiente de correlación	1.000	.306**
		Sig. (bilateral)	.	.006
		N	80	80
	CONTROL	Coeficiente de correlación	.306**	1.000
		Sig. (bilateral)	.006	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 12

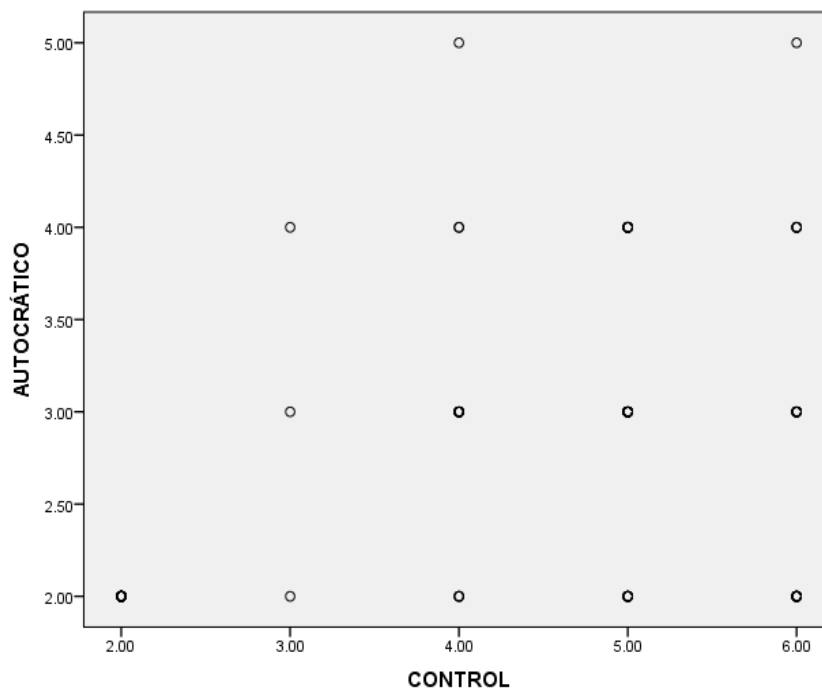


Tabla 14

Correlaciones entre las dimensiones del Liderazgo Burocrático y el Clima Orientado a la Productividad y al Rendimiento de la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay”, **una correlación positiva moderada.**

Correlaciones

			BUROCRÁTICO	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	BUROCRÁTICO	Coeficiente de correlación	1.000	.500**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	80	80
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	.500**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 13

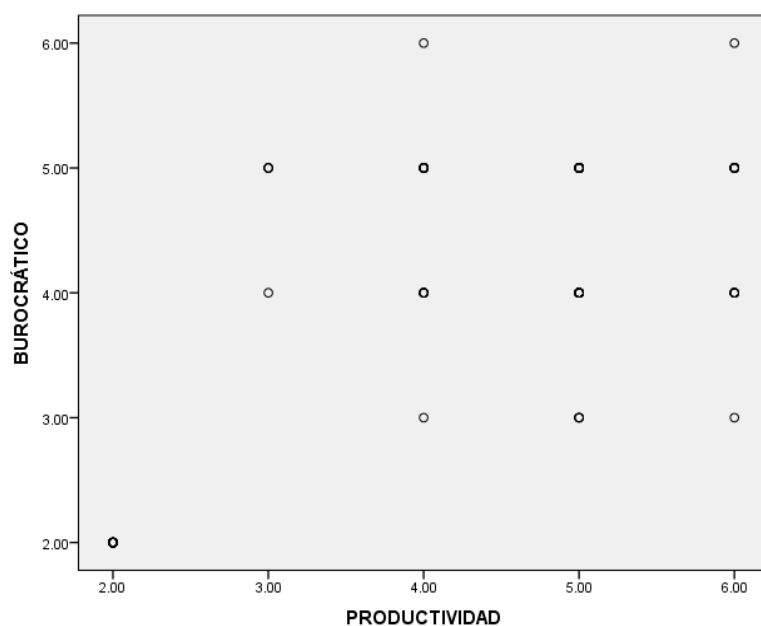


Tabla 15

Tabla 15

Correlaciones entre las dimensiones de liderazgo democrático y clima orientado a la libertad profesional de la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasancay”, **una correlación positiva moderada.**

correlaciones

			DEMOCRÁTICO	LIBERTAD
Rho de Spearman	DEMOCRÁTICO	Coeficiente de correlación	1.000	.539**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	80	80
	LIBERTAD	Coeficiente de correlación	.539**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 14

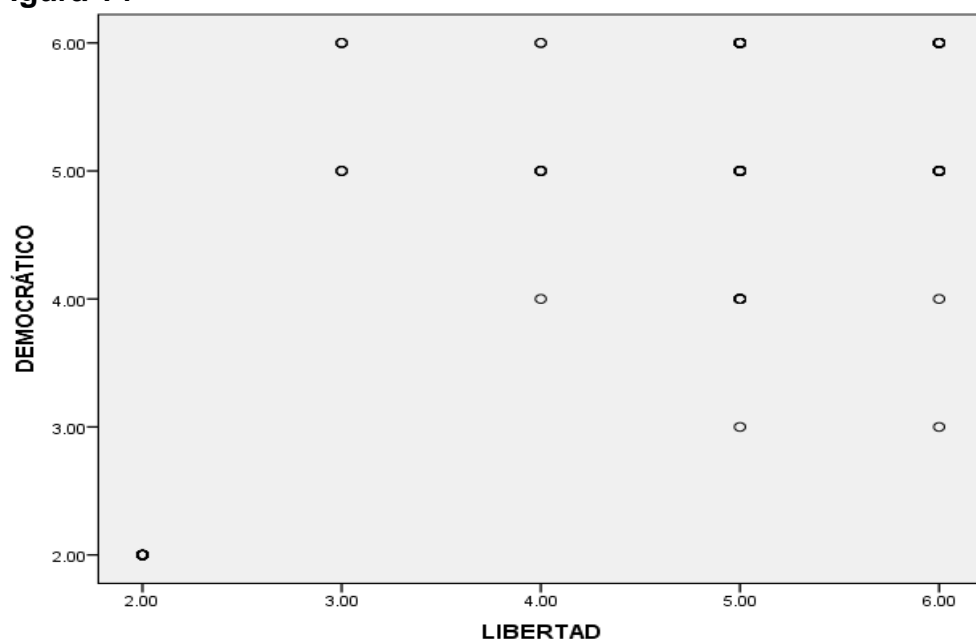


Tabla 16

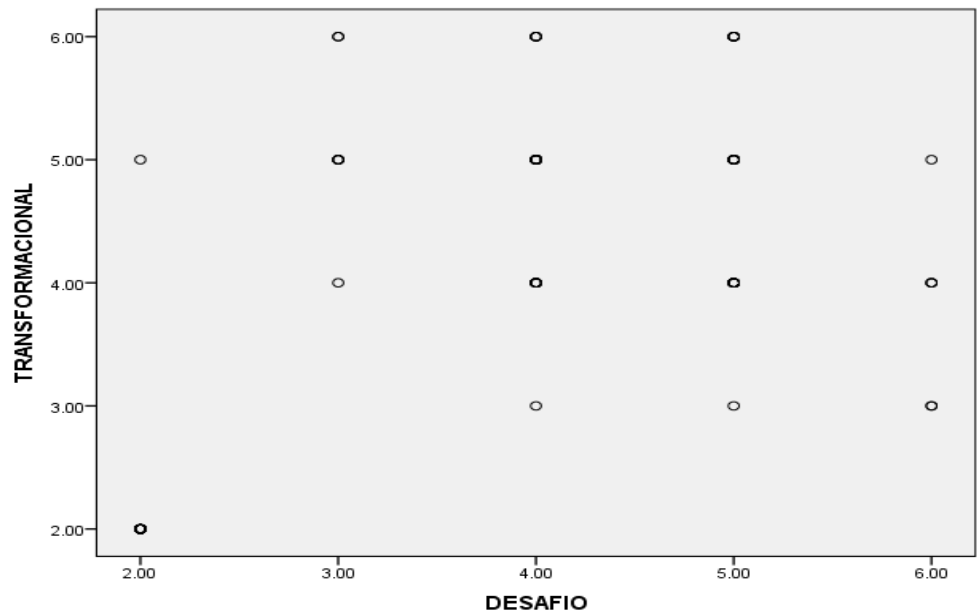
Correlaciones entre las dimensiones del Liderazgo transformacional y el Clima Orientado al desafío de la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay”, una correlación positiva baja.

Correlaciones

			TRANSFORMA CIONAL	DESAFIO
Rho de Spearman	TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación	1.000	.367**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	80	80
	DESAFIO	Coeficiente de correlación	.367**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 15



CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El liderazgo directivo y el clima organizacional, dos variables muy importante dentro del manejo, control, desarrollo y sostenibilidad de una institución sea cual fuese. Es difícil saber cuál es el estilo de liderazgo que poseemos dentro de una institución y cuál es el clima organizacional más sobresaliente, sin embargo tenemos que ser muy observadores para poder vislumbrar como rige nuestra institución.

A nivel internacional es difícil poder estudiarlo, a pesar que existe una gran bibliografía, se ha desarrollado las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro donde su liderazgo en la gran mayoría ha sido positivo, con satisfacción en el trabajo de los docentes esto es a nivel del país de España. Mientras que en Colombia según el antecedente buscan potenciar el cambio y la transformación de sus líderes, mientras que en el clima organizacional no hay una cohesión de trabajo, por lo que existe un descontento de sus trabajadores educativos, que el control de parte de sus directores es superior, y la recompensa es muy deficiente.

A nivel nacional tenemos un versus de instituciones, por un lado los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte (iniciales adventistas) y por otro las instituciones Innova Schools (colegios privados). La unión Peruana del

norte define sus resultados que el desempeño docente es sólo promedio, a pesar que tiene un liderazgo transformacional, el clima es negativo. Dice que no se debe confundir la amistad con el trabajo. Piden que los directivos sean innovadores, creativos, generen confianza para lograr estabilidad y permanencia en el cargo de directores. Requiere mejoras. Innova Schools sostiene que existe buena correlación entre el estilo de liderazgo del director y el clima organizacional que se representa en un $r = 0.789$, es significativo. Además existe una satisfacción laboral de $r = 0.769$ y entre las tres variables antes mencionadas existe una buena relación de $r = 0.715$, no existe datos deficientes de los maestros hacia sus directores y otros.

A nivel regional: sugiere emplear los mejores estilos de liderazgo. El 60 % de docentes evalúa como permisivo el estilo de liderazgo del director, y el 40 % democrática.

Si podemos vislumbrar la hipótesis central: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos – 2017. La respuesta a esta interrogante es que sí existe una correlación positiva moderada entre ambas variables de liderazgo directivo y clima organizacional según la Rho de Spearman en un 0,405.

Asimismo interpretamos las hipótesis específicas:

- El liderazgo autocrático se relaciona significativamente con el clima orientado al control en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos – 2017. La respuesta a esta interrogante es que existe una correlación positiva baja de 0,306 según el Rho de Spearman.
- El liderazgo burocrático se relaciona significativamente con el clima orientado a la productividad y al rendimiento en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos. La respuesta a esta interrogante es que existe una correlación positiva moderada de 0,500 según el Rho de Spearman.
- El liderazgo democrático se relaciona significativamente con el clima orientado al desarrollo de la libertad profesional en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos. La respuesta final es que existe una correlación positiva moderada de 0, 539 según el Rho de Spearman.

- El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima orientado al desafío en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasaraqay” del distrito de Vinchos. La respuesta a esta interrogante es que existe una correlación positiva baja de 0,306 según el Rho de Spearman.

En fin podemos notar que la complejidad de cada institución educativa es divergente tomando en cuenta que los actores: docentes, alumnos y padres de familia cambian, unos ingresan y otros se promocionan.

Sin embargo podemos dar por concluido la discusión que estos trabajos de tesis permiten conocer algo más del panorama internacional, nacional, regional y ahora local de la institución educativa donde se labora.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

La conclusión general era determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos – 2017. Podemos notar que sí existe una correlación positiva moderada entre ambas variables de liderazgo directivo y clima organizacional según la Rho de Spearman en un 0,405. Mientras que en las conclusiones de apoyo son:

- Determinar la relación existente entre el liderazgo autocrático y el clima orientado al control en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos. La respuesta a esta interrogante es que existe una correlación positiva baja de 0,306 según el Rho de Spearman.
- Determinar la relación existente entre el liderazgo burocrático y el clima orientado a la productividad y al rendimiento en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos. La respuesta a esta interrogante es que existe una correlación positiva moderada de 0,500 según el Rho de Spearman.
- Determinar la relación existente entre el liderazgo democrático y el clima orientado al desarrollo de la libertad profesional en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos. La respuesta final es que existe una correlación positiva moderada de 0,539 según el Rho de Spearman.

- Determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el clima orientado al desafío en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos.. La respuesta a esta interrogante es que existe una correlación positiva baja de 0,306 según el Rho de Spearman.

- Es difícil poder conocer qué tipo de liderazgo directivo tenemos en cada uno de nuestras instituciones sin embargo es reconfortante saber que muchos de ellos pueden tener una asertividad en el manejo del trabajo, y esto promueve un agradable clima organizacional entre todos los que vivimos, trabajamos y estamos el día al día en dicha institución.
- Cada liderazgo directivo tiene su propio estilo de manejo de su organización y esto a su vez promueve o perjudica el clima organizacional.
- Este estudio permitió conocer que es imprescindible tener un gran liderazgo directivo y por ende desarrollar un buen clima organizacional lo cual influirá enormemente dentro del desarrollo de las actividades diarias y dentro del desempeño de los diferentes actores.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

- Es importante que los directivos o los mismos docentes puedan realizar permanentemente este tipo de investigaciones, porque de esta manera podrían trazarme mejoras en los planes y programas dentro de su institución educativa.
- No hay un tipo estándar de liderazgo que demuestre cuál de los estilos de liderazgo a seguir, cada líder directivo tiene que analizar su realidad, juntar a todos los actores de su trabajo e inteligentemente buscar las mejoras institucionales en aras de la educación de sus estudiantes. Además los tipos de clima organizacional estarán pendientes en función al grado de responsabilidad personal que cada uno de los trabajadores tenga. En este caso el liderazgo democrático y el clima orientado al desarrollo de la libertad profesional en la IEP “Mártires de Qasanqay” durante el año 2017, ha sido muy conveniente.
- He tenido la experiencia de trabajar en instituciones educativas donde el clima organizacional era un desastre, razón por lo que se sugiere que se limen las asperezas entre todos los miembros de dicha organización sin llegar a dañarse, porque trabajar en un colegio de esa magnitud es lamentable y muy caótico.

CAPÍTULO VII

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Aguilera, V. (2011). *“Liderazgo y clima de trabajo en las Instituciones Educativas de la Fundación Creando Futuro”*. Alcalá de Henares. En Tesis. Madrid-España: Universidad Alcalá de Henares.
- Batista, T. (2012). *Calidad de la Gestión Pedagógica*. Cuba: Centro de Cultura Popular.
- Bolívar, A. (2012). *Liderazgo, mejora y centros educativos*. Madrid: UNED.
- Crespín, A. (2012) “Clima Organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región del Callao”. En Tesis. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Contreras D, y Jiménez L. (2016) “Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención”. En tesis. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw. Hill.
- Espinoza, J. (2016) “Clima organizacional y liderazgo : predictores de desempeño docente, en los centros iniciales de la Unión Peruana del Norte. En tesis. Lima: Universidad Peruana.
- Fernández, P. (2015) “Relación en el estilo de liderazgo del director y el clima organizacional en la IIEE “Innova Schools” durante el año 2015, estudio

- referido a 4 casos en la provincia de Lima. En Tesis. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Freire, S. y Miranda, A (2014). En su investigación para el GRADE, grupo de análisis para el desarrollo,. Titulado “El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico”.
- García, A. (2013). *El liderazgo en educación*. México: Paidós.
- Galmé, M. (2011). *Método de muestreo*. Montevideo.
- Gamarra, G., Pujay, O., Berrospi, J., & Cuevas, R. (2008). *Estadística e Investigación*. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Hernández R, Fernández C y Baptista M. (2010). *Metodología de Investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Humareda, V. (2012). *Gestión Pedagógica*. España: Visor.
- Linares, S. (2013). *Gestión Pedagógica*. México: Alianza.
- Medina, C. & Medina, M. (2011), en la tesis titulada “*Estilo de liderazgo directivo y su influencia en el desempeño laboral docente en la Instituciones Educativas Basilio Ricardo Palma de Cayara*”. En Tesis. Ayacucho: Universidad César Vallejo – Filial Ayacucho.
- Nel, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Lima: Macro E.I.R.L.
- Palacios, M. (2012). *Los procesos de innovación de la gestión pedagógica*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Peniche, R. (2012). “Las instituciones educativas como organismos Micropolíticos. Estudio cualitativo de una institución de nivel superior”. En Tesis. Granada- España: Universidad de Granada.
- Rosales, H. (2007). *Liderazgo y Educación*. España: Narcea
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Perú: Editorial Visión Universitaria.
- Vargas, Z. (2008). *La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. San José, Costa Rica: Revista Educación.
- Velázquez, A., & Néri, R. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Velarde, F. (2013). *Gestión Educativa*. México: Mc Graw-Hill.

Ventura, A. (2006). *“El liderazgo y la Gestión Educativa de los Directores en las Instituciones educativas del distrito de Carmen Alto”*. En Tesis. Ayacucho: Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.

Zea, M. (2015). *Liderazgo y calidad educativa*. España: Paidós.

Referencias virtuales

[Http:77larepublica.pe/impres/a/economía/709620-la-productividad-de-las-empresas-el-talon-de-aquiles-de-la-economia-peruana](http://larepublica.pe/impres/a/economía/709620-la-productividad-de-las-empresas-el-talon-de-aquiles-de-la-economia-peruana)

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA IEP “MÁRTIRES DE QASANQAY” - 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	MÉTODOLOGÍA
<p>GENERAL ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el clima laboral en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos - 2017?</p> <p>ESPECÍFICOS ¿Qué relación existe entre el liderazgo autocrático y el clima orientado al control en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo burocrático y el clima orientado a la productividad y al rendimiento en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo democrático y el clima orientado al desarrollo de la libertad profesional en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el clima orientado al desafío en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos?</p>	<p>GENERAL Determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y el clima laboral en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos – 2017.</p> <p>ESPECÍFICOS Determinar la relación existente entre el liderazgo autocrático y el clima orientado al control en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos.</p> <p>Determinar la relación existente entre el liderazgo burocrático y el clima orientado a la productividad y al rendimiento en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos.</p> <p>Determinar la relación existente entre el liderazgo democrático y el clima orientado al desarrollo profesional en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos.</p> <p>Determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el clima orientado al desafío en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos.</p>	<p>GENERAL El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el clima laboral en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos – 2017.</p> <p>ESPECÍFICOS El liderazgo autocrático se relaciona significativamente con el clima orientado al control en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos – 2017.</p> <p>El liderazgo burocrático se relaciona significativamente con el clima orientado a la productividad y al rendimiento en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos.</p> <p>El liderazgo democrático se relaciona significativamente con el clima orientado al desarrollo profesional en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos.</p> <p>El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima orientado al desafío en la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay” del distrito de Vinchos.</p>	<p>INDEPENDIENTE - Liderazgo directivo</p> <p>Indicadores - Liderazgo autocrático - Liderazgo burocrático - Liderazgo democrático - Liderazgo transformacional</p> <p>DEPENDIENTES - Clima laboral</p> <p>Indicadores - Clima orientado al control - Clima orientado a la productividad y al rendimiento - Clima orientado al desarrollo profesional - Clima orientado al desafío</p>	<p>DISEÑO Transversal - Correlacional</p> <p>POBLACIÓN - 07 docentes y 73 alumnos de la Institución Educativa Pública “Mártires de Qasanqay”.</p> <p>MUESTRA - 07 docentes y 73 alumnos.</p> <p>MÉTODO Descriptivo - Explicativo Estadístico.</p> <p>TÉCNICAS - Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTOS - Ficha de cuestionario</p> <p>PROCESAMIENTO - Análisis estadístico.</p>

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

INSTRUCTIVO. Querido (a) alumno (a) y/o docente suplico a Ud. marcar con una equis (X) en el recuadro la respuesta que su persona vea por conveniente; su valioso aporte permitirá concluir el trabajo de investigación titulado: “Liderazgo directivo y clima organizacional en la institución Educativa” Mártires de Qasaraqay – 2017”.

N°	LIDERAZGO DIRECTIVO	siempre	A veces	Nunca
	LIDERAZGO AUTOCRÁTICO			
1	El Director de su institución es autoritario, demuestra una personalidad a quién nada se le puede refutar o contradecir.			
2	Como docente y/o estudiante sientes un trato déspota, respecto a su actitud del Director de tu institución.			
	LIDERAZGO BUROCRÁTICO			
3	El Director de tu institución es legalista para la solución de los problemas a nivel de docentes y alumnos, se basa mucho en las leyes, las normas y documentos legales.			
4	El Director es formalista o estructurado en los quehaceres administrativos (complica el flujo de documentos) y laborales de la institución.			
	LIDERAZGO DEMOCRÁTICO			
5	El Director de su institución otorga libertad a los docentes y/o alumnos en sus quehaceres diarios o permanentes.			
6	El Director del plantel demuestra su generosidad, al prójimo tanto para los docentes, alumnos y padres familia de su institución.			
	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL			
7	El Director de su institución es una persona muy entusiasta, animosa para la realización de las diferentes actividades programadas.			
8	El Director del colegio expresa una actitud innovadora, de cambio permanente de las actividades con aras a mejorar la educación de los estudiantes.			

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCTIVO. Querido (a) profesor y/o alumno (a) suplico a Ud. marcar con una equis (X) en el recuadro la respuesta que su persona vea por conveniente; su valioso aporte permitirá concluir el trabajo de investigación titulado: “Liderazgo directivo y clima organizacional en la institución educativa “Mártires de Qasaraqay” – 2017”.

N °	CLIMA ORGANIZACIONAL	Siempre	A veces	Nunca
	CLIMA ORIENTADO AL CONTROL			
1	El Director y los docentes controlan la asistencia de alumnos.			
2	El Director promueve que se cumpla el horario de las actividades pedagógicas (clases), desde el ingreso hasta la salida para todos los docentes y alumnos.			
	CLIMA ORIENTADO A LA PRODUCTIVIDAD Y AL RENDIMIENTO			
3	El Director y docentes realizan actividades financieras para la mejora del colegio.			
4	El Director y docentes planifican actividades deportivas, académicas, y culturales de competencia o por el aniversario institucional del colegio.			
	CLIMA ORIENTADO AL DESARROLLO DE LA LIBERTAD PROFESIONAL			
5	El Director otorga libertad a los docentes, para que trabajen a su manera creativa planes y programas, paseos, clases, retiros, etc.			
6	El Director y docentes buscan innovar (cambiar, modificar, innovar algo) dentro de su trabajo profesional.			
	CLIMA ORIENTADO AL DESAFIO			
7	El director, los docentes y alumnos persisten en realizar proyectos desafiantes que mejoren la institución.			
8	El director tiene ideas optimistas en cuanto a la pedagogía y comparte con su plana de docentes y motiva a los estudiantes.			

FIABILIDAD DEL CUESTINARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	08

FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,962	08

BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES LIDERAZGO DIRECTIVO Y CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	AUTO	BURO	DEMO	TRANS	LIDERAZ	CONT	PROD	LIBER	DESA	CLIMA
1	6	5	6	4	21	6	5	5	4	20
2	3	5	4	5	17	4	5	5	6	20
3	3	5	6	5	19	5	4	5	4	18
4	4	4	5	5	18	3	5	6	4	18
5	3	5	6	5	19	6	5	5	4	20
6	3	3	6	4	16	4	5	5	4	18
7	4	5	6	5	20	6	4	6	4	20
8	4	5	6	5	20	4	5	5	4	18
9	2	5	5	5	17	5	4	6	4	19
10	4	5	4	5	18	5	4	5	3	17
11	6	5	5	5	21	4	5	6	4	19
12	3	5	6	6	20	5	5	6	3	19
13	3	5	5	6	19	6	6	5	5	22
14	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19
15	2	5	5	4	16	5	3	5	5	18
16	4	4	5	4	17	5	5	3	4	17
17	2	3	3	5	13	5	4	5	2	16
18	4	5	4	5	18	5	4	5	3	17
19	2	5	5	4	16	5	4	4	3	16
20	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
21	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
22	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
23	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
24	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
25	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
26	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
27	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
28	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
29	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
30	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
31	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
32	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
33	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
34	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
35	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
36	3	4	5	4	16	6	4	6	5	21
37	2	5	5	3	15	4	6	5	6	21
38	3	5	6	3	17	6	3	4	4	17
39	3	5	5	5	18	3	5	5	5	18
40	4	5	6	5	20	6	5	6	4	21

N°	AUTO	BURO	DEMO	TRANS	LIDER	CONT	PROD	LIBER	DESA	CLIMA
41	2	4	5	4	15	4	5	5	5	19
42	4	5	6	5	20	6	4	4	4	18
43	2	4	5	4	15	6	6	5	5	22
44	2	6	6	5	19	5	4	6	4	19
45	3	3	4	4	14	5	5	4	5	19
46	3	5	6	6	20	6	6	5	4	21
47	4	5	6	5	20	5	5	3	4	17
48	4	5	6	6	21	6	5	3	4	18
49	3	4	6	4	17	4	5	6	5	20
50	3	4	6	4	17	6	5	5	5	21
51	3	5	3	5	16	5	6	6	5	22
52	2	4	6	6	18	5	6	5	5	21
53	4	5	4	6	19	5	4	6	5	20
54	2	4	6	5	17	6	4	5	3	18
55	3	5	4	6	18	4	5	5	4	18
56	2	4	5	5	16	6	5	3	5	19
57	2	5	5	6	18	4	3	4	3	14
58	2	4	6	3	15	6	5	5	6	22
59	4	4	6	6	20	4	5	3	5	17
60	2	3	5	5	15	6	6	5	5	22
61	3	5	5	6	19	5	5	6	5	21
62	3	4	5	5	17	5	4	4	4	17
63	3	5	6	6	20	5	5	5	4	19
64	4	5	5	4	18	5	4	5	4	18
65	3	6	5	5	19	5	6	6	5	22
66	2	4	6	3	15	6	6	5	5	22
67	3	5	5	5	18	5	6	6	5	22
68	2	4	5	4	15	6	6	3	6	21
69	2	5	5	5	17	3	6	6	3	18
70	2	4	5	5	16	6	5	5	5	21
71	3	4	6	5	18	4	3	6	4	17
72	3	4	5	4	16	6	4	5	5	20
73	3	4	6	4	17	4	5	6	5	20
74	3	4	4	4	15	6	5	5	4	20
75	3	4	6	4	17	4	4	6	4	18
76	2	5	6	4	17	6	6	5	4	21
77	3	3	5	4	15	4	5	4	6	19
78	3	5	5	4	17	5	6	4	5	20
79	3	5	5	4	17	5	5	6	6	22
80	3	4	6	5	18	5	6	6	5	22

FICHA TÉCNICA

INSTRUMENTO	CUESTIONARIO SOBRE EDUCACIÓN INCLUSIVA
AUTORES	Jorge Huertas Barbarán (Universidad Nacional Autónoma de México) Carlos Benavides Carrera. (Universidad Nacional Autónoma de México)
AÑO DE EDICIÓN	2012
PAÍS	México
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Docentes
ADMINISTRACIÓN	Individual
OBJETIVO	Diagnosticar de manera individual el liderazgo directivo.
DURACIÓN	10 minutos
DIMENSIONES	Refiere a la dimensión Liderazgo.
ADAPTADO	María Limaco Pagán (Universidad Nacional Mayor de San Marcos)
CAMPO DE APLICACIÓN	Institución Educativa de nivel secundario
VALIDEZ ESTADÍSTICA	Tomando en cuenta el Coeficiente V de Aiken.
ÍNDICE DE FIABILIDAD	Según el Alpha de Cronbach la fiabilidad de ,852.
ASPECTOS A EVALUAR	El cuestionario tiene 20 ítems
CALIFICACIÓN	Según los puntajes obtenidos
CATEGORÍA	La escala de valoración es la siguiente: Sí = 2 A veces = 1 No = 0

INSTRUMENTO	CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL
AUTORES	Angélica Lucrecia Crespín Meza (Universidad San Ignacio de Loyola)
AÑO DE EDICIÓN	2012
PAÍS	Perú
AMBITO DE APLICACIÓN	Docentes
ADMINISTRACIÓN	Individual
OBJETIVO	Determinar cómo es el clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región del callao
DURACIÓN	10 minutos
DIMENSIONES	Tiene 4: <ul style="list-style-type: none"> • Estructura • Recompensa • Relaciones • identidad
ADAPTADO	Chaparro Aguilar David y Vega Muñoz Lourdes en el 2007
CAMPO DE APLICACIÓN	Institución educativa
VALIDEZ ESTADÍSTICA	Tomando en cuenta el Coeficiente V de Aiken. De 0.96
INDICE DE FIABILIDAD	Según el Alpha de Cronbach la fiabilidad de 0.963
ASPECTOS A EVALUAR	El cuestionario tiene 20 ítems
CALIFICACIÓN	Según escala de frecuencia
CATEGORÍA	La escala de valoración es la siguiente: Sí = 3 A veces = 2 No = 1



EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
"MÁRTIRES DE QASANQAY" DEL DISTRITO DE VINCHOS, PROVINCIA DE
HUAMANGA; EXPIDE LA SIGUIENTE:

CONSTANCIA

Al Profesor Jim Riveros Maldonado, quién ha realizado su cuestionario relacionado a "Liderazgo Directivo y Clima Organizacional" en nuestra Institución "Mártires de Qasanqay", con la autorización respectiva, relacionados a sus estudios de Maestría en la "Universidad César Vallejo" de la filial de Ayacucho, durante los días 11 al 15 de diciembre.

Se expide la presente constancia, a petición escrita del interesado para los fines que crea por conveniente.

Qasanqay, 19 de diciembre del 2 017.



C.C.
Archivo institucional


GUÍA PARA EL EXPERTO
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE CUESTIONARIO SOBRE CLIMA
ORGANIZACIONAL

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
RIVEROS MALDONADO JIM	El liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública de Qasanqay- Vinchos, Ayacucho - 2017


En la siguiente tabla indique la respuesta: SIEMPRE (), A VECES (), NUNCA (), MARQUE CON UNA EQUIS (x) LA RESPUESTA QUE CREA LA MÁS PERTINENTE.

INDICADORES DE EVALUACIÓN	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
CLIMA ORIENTADO AL CONTROL			
1. El Director y los docentes controlan la asistencia de alumnos.			
2. El Director promueve que se cumpla el horario de las actividades pedagógicas (clases), desde el ingreso hasta la salida para todos los docentes y alumnos.			
CLIMA ORIENTADO A LA PRODUCTIVIDAD Y AL RENDIMIENTO			
3. El Director y docentes realizan actividades financieras para la mejora del colegio.			
4. El Director y docentes planifican actividades deportivas, académicas, y culturales de competencia o por el aniversario institucional del colegio.			
CLIMA ORIENTADO AL DESARROLLO DE LA LIBERTAD PROFESIONAL			
5. El Director otorga libertad a los docentes, para que trabajen a su manera creativa planes y programas, paseos, clases, retiros, etc.			
6. El Director y docentes buscan innovar (cambiar, modificar, innovar algo) dentro de su trabajo profesional.			
CLIMA ORIENTADO AL DESAFIO			
7. El director, los docentes y alumnos persisten en realizar proyectos desafiantes que mejoren la institución.			
8. El director tiene ideas optimistas en cuanto a la pedagogía y comparte con su plana de docentes y motiva a los estudiantes.			

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS
—	- Tener en cuenta la coherencia y redacción de los ítems.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO 3	FIRMA
Malqui Vilca Ruby Roxana.	 Ruby Roxana Malqui Vilca Mg. Docencia y Gestión Educativa

Fecha: 20 de Octubre del 2017.

	3.- Experto
	Apellidos y Nombres del Experto Malqui Vilca Ruby Roxana
	Grado más alto y especialidad Mg. en Docencia y Gestión Educativa
	Línea de investigación que es especialista Educación
	Área de Investigación que publica Educación


GUÍA PARA EL EXPERTO
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
RIVEROS MALDONADO JIM	El liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública de Qasanqay- Vinchos, Ayacucho - 2017


En la siguiente tabla indique la respuesta: SIEMPRE (), A VECES (), NUNCA (), MARQUE CON UNA EQUIS (x) LA RESPUESTA QUE CREA LA MÁS PERTINENTE.

INDICADORES DE EVALUACIÓN	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
CLIMA ORIENTADO AL CONTROL			
1. El Director y los docentes controlan la asistencia de alumnos.			
2. El Director promueve que se cumpla el horario de las actividades pedagógicas (clases), desde el ingreso hasta la salida para todos los docentes y alumnos.			
CLIMA ORIENTADO A LA PRODUCTIVIDAD Y AL RENDIMIENTO			
3. El Director y docentes realizan actividades financieras para la mejora del colegio.			
4. El Director y docentes planifican actividades deportivas, académicas, y culturales de competencia o por el aniversario institucional del colegio.			
CLIMA ORIENTADO AL DESARROLLO DE LA LIBERTAD PROFESIONAL			
5. El Director otorga libertad a los docentes, para que trabajen a su manera creativa planes y programas, paseos, clases, retiros, etc.			
6. El Director y docentes buscan innovar (cambiar, modificar, innovar algo) dentro de su trabajo profesional.			
CLIMA ORIENTADO AL DESAFIO			
7. El director, los docentes y alumnos persisten en realizar proyectos desafiantes que mejoren la institución.			
8. El director tiene ideas optimistas en cuanto a la pedagogía y comparte con su plana de docentes y motiva a los estudiantes.			

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO 2	FIRMA
GUERRERO VÁSQUEZ CARLOS	 Carlos A. Guerrero Vásquez Bg. Administración de la Educación

Fecha: 16 de Octubre del 2017

	2.- Experto
	Apellidos y Nombres del Experto
	GUERRERO VÁSQUEZ, Carlos
	Grado más alto y especialidad
	Magister en Administración de la Educación
	Línea de investigación que es especialista
	EDUCACIÓN
	Área de Investigación que publica
	EDUCACIÓN


GUÍA PARA EL EXPERTO
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
RIVEROS MALDONADO JIM	El liderazgo directivo y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública de Qasaraqay- Vinchos, Ayacucho - 2017


En la siguiente tabla indique la respuesta: SIEMPRE (), A VECES (), NUNCA (), MARQUE CON UNA EQUIS (x) LA RESPUESTA QUE CREA LA MÁS PERTINENTE.

INDICADORES DE EVALUACIÓN	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
CLIMA ORIENTADO AL CONTROL			
1. El Director y los docentes controlan la asistencia de alumnos.			
2. El Director promueve que se cumpla el horario de las actividades pedagógicas (clases), desde el ingreso hasta la salida para todos los docentes y alumnos.			
CLIMA ORIENTADO A LA PRODUCTIVIDAD Y AL RENDIMIENTO			
3. El Director y docentes realizan actividades financieras para la mejora del colegio.			
4. El Director y docentes planifican actividades deportivas, académicas, y culturales de competencia o por el aniversario institucional del colegio.			
CLIMA ORIENTADO AL DESARROLLO DE LA LIBERTAD PROFESIONAL			
5. El Director otorga libertad a los docentes, para que trabajen a su manera creativa planes y programas, paseos, clases, retiros, etc.			
6. El Director y docentes buscan innovar (cambiar, modificar, innovar algo) dentro de su trabajo profesional.			
CLIMA ORIENTADO AL DESAFIO			
7. El director, los docentes y alumnos persisten en realizar proyectos desafiantes que mejoren la institución.			
8. El director tiene ideas optimistas en cuanto a la pedagogía y comparte con su plana de docentes y motiva a los estudiantes.			

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO 1	FIRMA
MENDOZA ALVA CECILIA EUGENIA	 Cecilia E. Mendoza Alva Dra. Administración de la Educación

Fecha:

	1.- Experto
	Apellidos y Nombres del Experto MENDOZA ALVA, Cecilia Eugenia
	Grado más alto y especialidad Dra. Administración de la Educación*
	Línea de investigación que es especialista Investigación Educativa
	Área de Investigación que publica Investigación Educativa